



Speak English

Plan de Formación - Fundación Universitaria Los Libertadores 2018

LENGUA EXTRANJERA: “EXCHANGING CULTURAL DIFFERENCES”



DOCUMENTO ELABORADO POR:

Oscar Perilla Vaca
Jefe de Desarrollo Organizacional
Febrero de 2018

Christian Camilo Roberto Calderón
Docente Tiempo Completo
Febrero de 2018



Modelo de formación la Fundación Universitaria Los Libertadores

Dentro del plan estratégico de la Fundación Universitaria Los Libertadores imagen 1 se establecen unos objetivos estratégicos, estos se encuentran enmarcados en planes de ejecución para cumplimiento del mismo. Dentro de este mapa estratégico se encuentra el objetivo “**asegurar la capacidad de aprendizaje y fortalecimiento institucional**”, dicho objetivo fue punto de partida para el diseño de la nueva estrategia de la Gerencia del Talento Humano, la cual está encaminada al mejoramiento de las necesidades de la institución en cuanto a alcanzar la acreditación institucional mediante la generación de una cultura de alto desempeño.

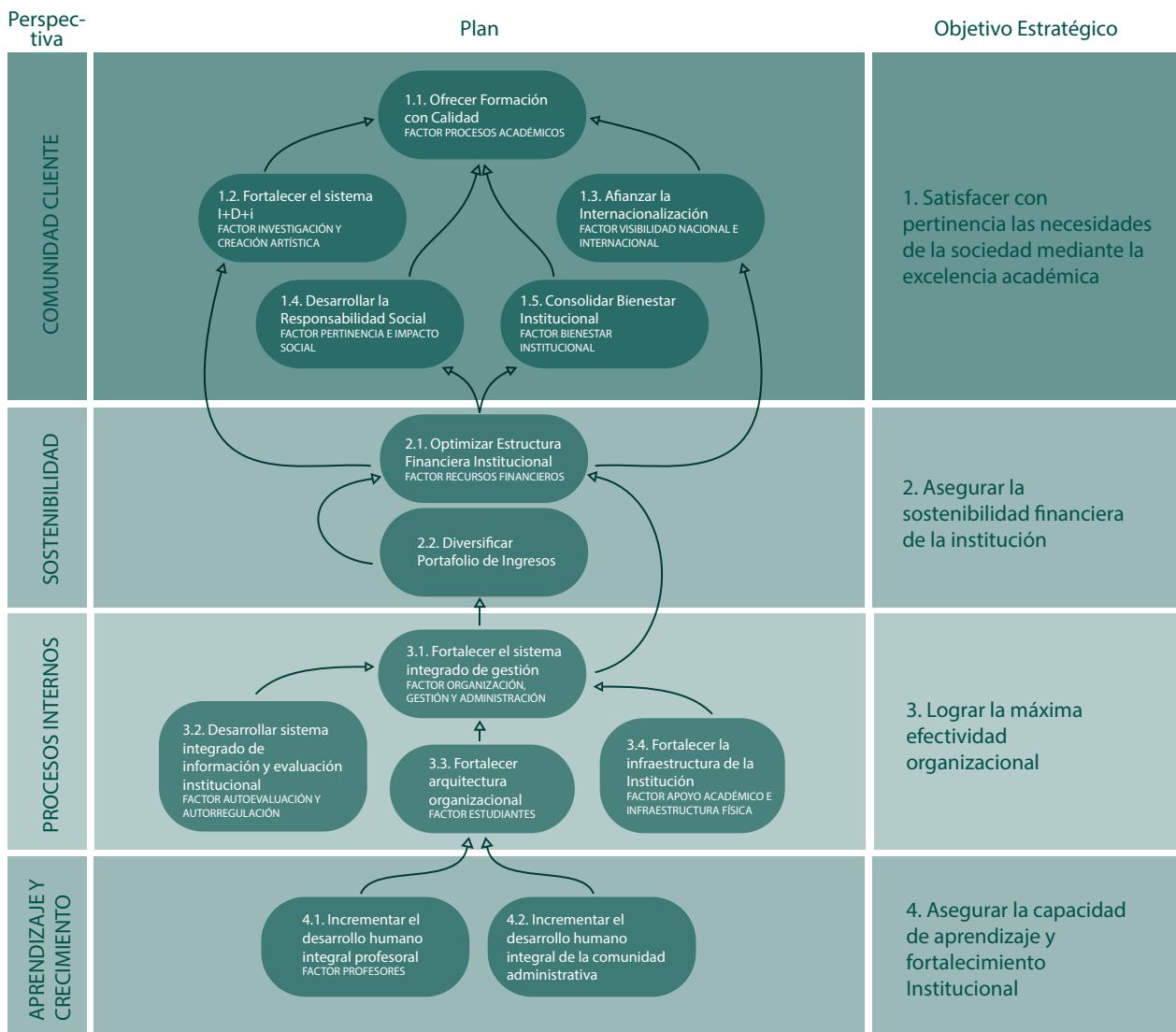


Imagen 1. Mapa estratégico F. Universitaria los Libertadores



La estrategia de talento humano se encuentra definida en un modelo que se compone de 4 planes de acción como se evidencia en la *Imagen 2*, dichos planes se encuentran encaminados al logro del objetivo previamente establecido “asegurar la capacidad de aprendizaje y fortalecimiento institucional”. Estos planes también cumplen con una función específica en el marco de crear una cultura de alto desempeño que contribuya al logro de la acreditación institucional con alta calidad.

Los planes se definen de la siguiente manera:

1. **Desarrollo de competencias:** enfoque en el mejoramiento de las competencias y la cualificación de nuestros colaboradores
2. **Liderazgo Libertador:** crear el perfil del modelo Libertador
3. **Ambiente de trabajo:** medición del clima laboral dentro de la institución
4. **Cultura de alto desempeño:** abarca procesos como el de descriptivos de cargo, evaluación del desempeño y el modelo compensación Libertador.

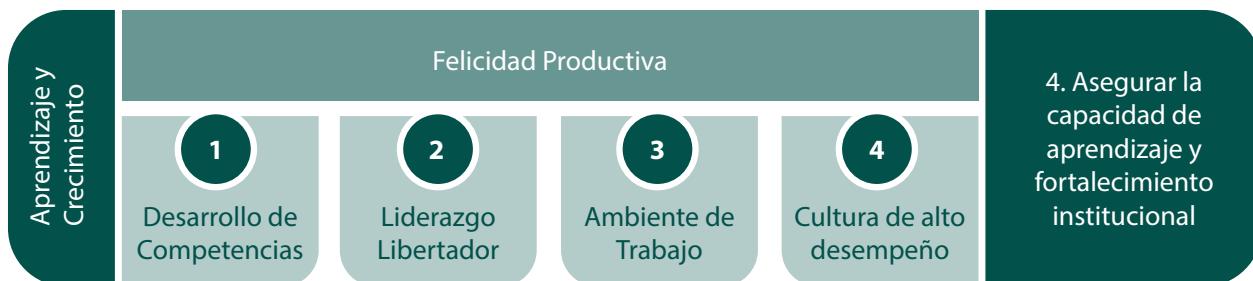


Imagen 2. Modelo estratégico de Talento Humano



1. Desarrollo de Competencias

El primer componente de la estrategia y del cual se va a hablar en este documento se define como **Desarrollo de las Competencias**, este plan tiene como fin:

- Fortalecer cada una de las competencias organizacionales, competencias específicas de cada colaborador.
- Aumentar el nivel de cualificación de los profesores en formación posgradual (Maestría y Doctorado),
- Desarrollar las competencias académicas entorno a las funciones sustantivas que se definen dentro del plan de trabajo de cada profesor (Investigación, Extensión, Internacionalización, Cualificación)
- Fortalecer el dominio de la segunda lengua, esto con el fin de mejorar el nivel de inglés de nuestros colaboradores entorno a la globalización que se está viviendo actualmente.
- Por ultimo esta la alineación del proyecto de vida del colaborador con el plan de desarrollo institucional.

¿Cómo podemos desarrollar las competencias? lo definimos mediante un plan de formación estructurado en 6 dimensiones de trabajo como lo muestra la **Imagen 4**. Dichas dimensiones se establecen de la siguiente manera

- 1.1 **Fortalecimiento en la formación posgradual:** Comprende el apoyo económico que la institución brinda a todos los colaboradores para el desarrollo de programas de Maestría y Doctorado, bajo los criterios establecidos en la resolución 0124 de 2009. Esta dimensión tiene como prioridad la cualificación profesional de planta.
- 1.2 **Desarrollo de las competencias organizacionales:** Son las competencias definidas por la Fundación y se dividen en dos grupos:
 - **Competencias Transversales:** Pasión por servir, innovación y orientación a resultados. Esta grupo de competencias se define para cada uno los colaboradores en todos los cargos ya sean estratégicos, tácticos y operativos como se evidencia en la **Imagen 3**.
 - **Competencias de Nivel:** Liderazgo y empoderamiento, estas competencias se encuentran definidas por el nivel del cargo, es decir la competencia de Liderazgo está determinada para desarrollar por los cargos estratégicos y parte de los cargos tácticos. Mientras que la competencia de empoderamiento esta definida para desarrollar en los cargos operativos y parte de los tácticos como se evidencia en la **Imagen 3**.

Para el año 2016 se trabajó en el fortalecimiento de la competencia PASIÓN POR SERVIR, donde se estructuro el modelo de servicio libertador y su protocolo respectivo.

Para el año 2017 se trabajó en el fortalecimiento de la competencia INNOVACIÓN, donde se estructuro la dinámica y el modelo de trabajo y se formaron grupos de solución a diferentes problemáticas en el ámbito académico

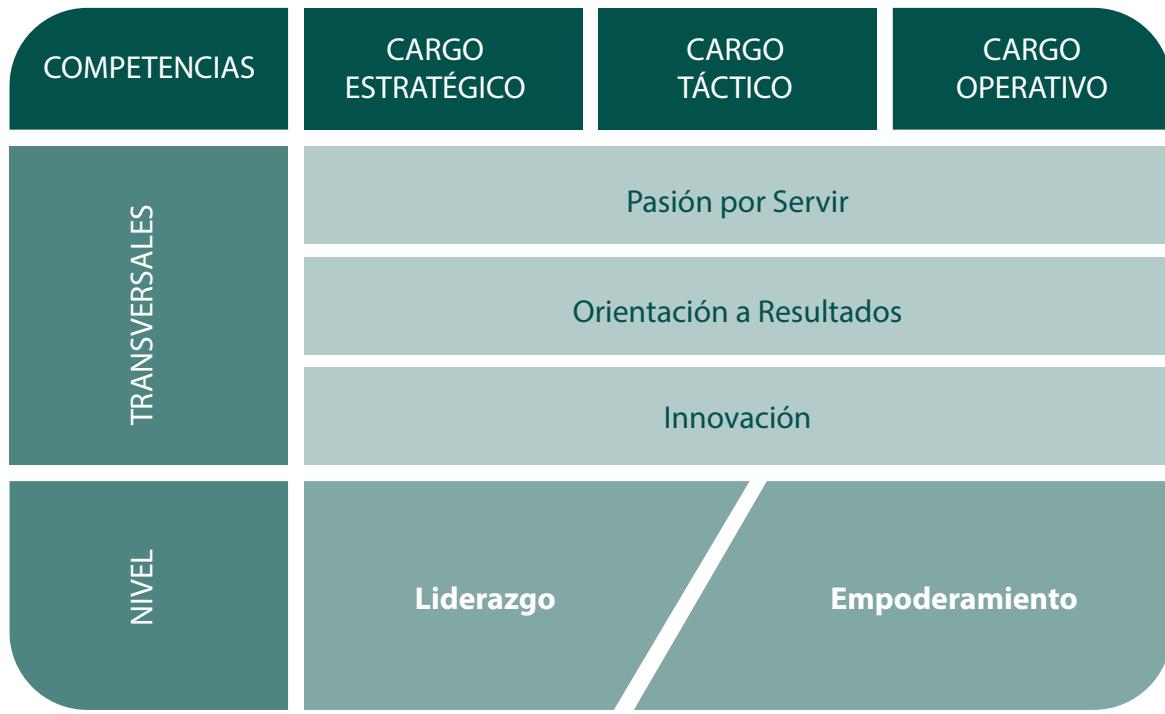


Imagen 3. Competencias Organizacionales

- 1.3 **Fortalecimiento en las Competencias Académicas:** Este grupo de competencias son especializadas en la comunidad profesional y pretenden desarrollar las funciones sustantivas de formación, investigación, extensión e internacionalización.
- 1.4 **Competencias Disciplinares:** Comprende las necesidades específicas de capacitación de cada área, las cuales la universidad apoya hasta el 100%, claro está que el apoyo se determina de acuerdo con la ejecución presupuestal. Además la institución brinda el tiempo para el desarrollo de la capacitación que se solicita.
- 1.5 **Lengua Extranjera:** Este programa tiene como fin fortalecer el dominio de la segunda lengua, lengua extranjera inglés de todo el personal de la institución, mediante la metodología be-learning (Parte presencial, parte virtual), utilizando como herramienta la plataforma Dexway en el desarrollo de dicha competencia.
- 1.6 **Proyecto de vida con proyecto institucional:** Dentro de este componente se pretende asociar el proyecto de vida del colaborador con el plan de desarrollo institucional. Actualmente se diseña y se está poniendo en marcha el programa de cambio organizacional con el libro “7 hábitos de la gente altamente efectiva”, el cual pretende formar a unos líderes en específico y que al final sean replicadores de lo aprendido con otros colaboradores.



Imagen 4. Dimensiones que componen el Plan de Formación Institucional.

1.3 Fortalecimiento en las competencias académicas

En el marco del fortalecimiento de las competencias académicas, se evaluaron las propuestas de las diferentes áreas para el apoyo en el cumplimiento de las funciones sustantivas y el desarrollo de las competencias pedagógicas de cada profesor.

Desde la Gerencia de Talento Humano en conjunto con la Vicerrectoría Académica, se estructuró un programa de formación enfocado al fortalecimiento de las competencias académicas. Dicha Formación se denomina Curso LENGUA EXTRANJERA: “EXCHANGING CULTURAL DIFFERENCES” y va dirigido a los profesores de la Fundación universitaria los libertadores.

A continuación validaremos como se encuentra estructurado el curso Lengua Extranjera: “Exchanging cultural differences”



1.3.1. Presentación

El curso “Exchanging Cultural Differences” se crea fundamentado en la necesidad de fortalecer las habilidades comunicativas en inglés del cuerpo profesoral de la Fundación Universitaria Los Libertadores mediante un enfoque intercultural. El Centro de Idiomas, unidad adscrita a la Vicerrectoría Académica apoya las iniciativas institucionales que enmarcan un contexto de continua formación en lenguas extranjeras y realiza un acompañamiento permanente en los procesos de enseñanza-aprendizaje del inglés con el fin de tener constantes procesos de mejora y capacitación de la comunidad profesoral.

El curso “Exchanging Cultural Differences” ofrece a los docentes de la Institución una interacción directa con la lengua inglesa en combinación con actividades lúdicas y culturales que se alinean con nuestros propósitos formativos en segunda lengua. A su vez, permitirá al participante dinamizar sus competencias comunicativas en inglés mediante el entendimiento del sistema intercultural que envuelve el aprendizaje de una lengua extranjera.





1.3.2. Justificación

El Centro de Idiomas de la Fundación Universitaria Los Libertadores oferta este curso de formación profesoral “Exchanging Cultural Differences” mediante una alianza con las dependencias de Talento Humano e Innovación Curricular estableciendo una estrategia de acompañamiento a nuestros docentes Libertadores para tener espacios de intercambio intercultural, claves en el aprendizaje de una segunda lengua, al mismo tiempo implementar ejercicios prácticos enmarcados en el contexto cultural que permitan afianzar las competencias comunicativas en inglés.

Características del Centro de Idiomas de la Fundación Universitaria Los Libertadores:

- a. Contamos con profesores altamente calificados en formación de Pregrado y posgrado en lenguas extranjeras
- b. Toda nuestra planta docente está certificada con nivel según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER por sus siglas en español).
- c. En la actualidad contamos con 3 asistentes nativos de Fulbright Colombia e Icetex, (dos ciudadanas norteamericanas y un ciudadano indio). Adicionalmente, en nuestra planta docente contamos con dos profesores extranjeros; uno de Australia para tiempo completo y otro de Haití en cátedra.
- d. Nuestros contenidos formativos están estructurados con el MCER donde la interculturalidad hace parte de proyectos alineados con la identidad y el emprendimiento. Nuestra metodología se basa en generar estrategias efectivas de aprendizaje por el contexto real y cotidiano.
- e. Estamos a la vanguardia de las tecnologías de la información y la comunicación, integramos las plataformas Blackboard y Dexway para el desarrollo de nuestros cursos formativos tanto para estudiantes como para el portafolio de Educación Continua.
- g. El Centro de Idiomas de la Fundación Universitaria Los Libertadores ha logrado importantes alianzas con reconocidas instituciones como Fulbright e Icetex. Finalmente, Duolingo, el aplicativo con más impacto en el aprendizaje de lenguas extranjeras.
- h. Nuestro portafolio de servicios en Educación Continua contiene una prueba de certificación Internacional llamada TECS, la cual evalúa las competencias comunicativas en inglés partiendo de los estándares del MCER.



1.3.3 Objetivos

Objetivos General

Cualificar en segunda lengua a docentes de Facultad de la Fundación Universitaria Los Libertadores mediante el curso “Exchanging Cultural Differences”, y así establecer actividades de acompañamiento institucional en formación de segunda lengua con enfoque intercultural.

Objetivos Específicos

- 1.**
 - Incentivar a los participantes en el uso de herramientas tecnológicas como complemento a su formación presencial en segunda lengua.

- 2.**
 - Realizar un acompañamiento a los docentes de la Fundación Universitaria Los Libertadores en procesos de fortalecimiento de competencias comunicativas en segunda lengua mediante el entendimiento del sistema cultural.

- 3.**
 - Generar ejercicios prácticos en aulas presenciales y virtuales mediante un enfoque intercultural, clave en el aprendizaje de lenguas extranjeras.

1.3.4 Estructura del curso

El curso se propone con una duración de 10 semanas calendario académico para un total de 70 horas que serán distribuidas de la siguiente forma.

Clases presenciales de 3 horas semanales: 30h			4 horas de trabajo autónomo semanal en plataforma Blackboard: 40h				
Unidades	Denominación	Ejes temáticos de cada módulo	Clases presenciales	Clases en línea	Atención en línea	Trabajo Asincrónico	Total de horas
1	English Culture	English Civilization Countries where English is spoken English Customs	12	2	4	10	28
2	The importance of Culture in learning foreign language	Cultural misunderstandings in Otherness Intercultural approach The acceptance in Colombia of English Culture Similarities and Differences between Colombian and English Culture	12	2	4	10	28
T3	Intercultural activity	Integrating both cultures: Australian and Colombian	6	1	1	6	14

Fuente: Centro de Idiomas, Agosto de 2018



1.3.5 Cronograma para el desarrollo del curso

A continuación se propone el calendario del curso “Exchanging Cultural Differences”, el cual tiene una duración de 10 semanas. Iniciando desde la segunda semana del mes de marzo en el periodo académico del 2018-1 y concluyendo en la semana del 18 de mayo del presente año.

MÓDULO	UNIDAD 1	UNIDAD 2	UNIDAD 3	TOTAL HORAS
FECHA	MARZO 5-ABRIL 6	ABRIL 9- MAYO 4	MAYO 7- MAYO18	
2	4	4	2	10
1	16	16	8	40
2	12	12	6	30
3	28	28	14	70

Fuente: Centro de Idiomas, Agosto de 2018

1.3.6 Desarrollo de las unidades del curso

El Centro de Idiomas propone una duración de 28 horas en las unidades 1-2, en la última unidad que corresponde a un trabajo de 2 semanas, la cantidad de horas trabajadas es de 14, la cual tendrá la presentación de un proyecto creativo de enfoque intercultural.



1.3.9 Incentivos

Al finalizar el curso, los 4 mejores desempeños tendrán un incentivo de acceso al grupo de becados de plataforma Dexway, es decir, el Centro de Idiomas otorgará 4 licencias gratuitas para seguir cualificándose en inglés general, inglés especializado o alguna de las otras lenguas que dispone la plataforma.





SEMANA	HORAS SINCRÓNICAS	HORAS ASINCRÓNICAS	TOTAL HORAS
1-4	12	16	28
5-8	12	16	28
9-10	6	8	14

Fuente: Educación Virtual, Septiembre de 2017

1.3.7 Expertos que liderarán el desarrollo temático del curso

Para el desarrollo del curso “Exchanging Cultural Differences”, se propone al docente tiempo completo Cale Fisher, docente nativo de Australia que tiene formación en Enseñanza del inglés y actualmente cursa estudios de Doctorado en Educación.

UNIDADES	DENOMINACIÓN	EJES TEMÁTICOS DE CADA UNIDAD	EXPERTO DOCENTE
1	English Culture	Revisar 1.3.4	Cale Fisher
2	The importance of Culture in learning a foreign language	Revisar 1.3.4	Cale Fisher
3	Intercultural activity	Revisar 1.3.4	Cale Fisher

Fuente: Educación Virtual, Septiembre de 2017

1.3.8 Dirigido a:

Directivos y Docentes de Tiempo Completo y/o Catedráticos de los Programas académicos adscritos a las Facultades de la Fundación Universitaria Los Libertadores.